

CA 1

J720

- Z003

Government
Publications



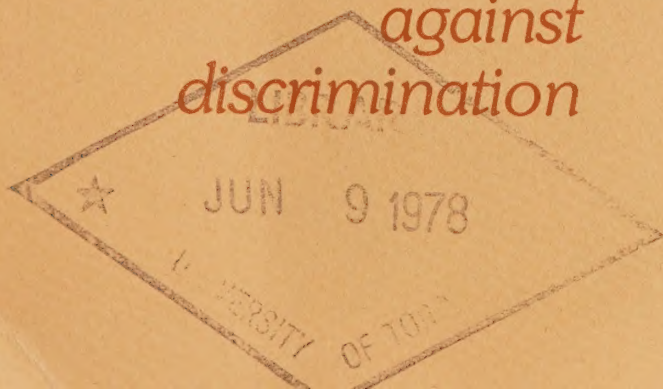
3 1761 11765972 2

The Canadian Human Rights Act



DEPOSITORY LIBRARY MATERIAL

*the
federal law
against
discrimination*



The Canadian Human Rights Act is an Act of the federal Parliament of Canada.

It applies to federal government departments and agencies, and crown corporations, and to business and industry under federal jurisdiction such as banks, airline and railway companies.

It applies to their employment policies and their dealings with the public.

It protects you against nine different kinds of discrimination based on:

1. race
2. national or ethnic origin
3. colour
4. religion
5. age
6. sex
7. marital status
8. the fact that a person was convicted for an offence for which a pardon has been issued
9. the fact that a person has a physical handicap (where employment is involved)



The nine kinds of discrimination are prohibited in the following nine areas.

1. **Provision of goods and services** A person may not be denied goods or services.
Example: A women may not be refused credit from a bank because of her marital status.
2. **Owning or renting accommodation** A person may not be denied the right to own or rent business premises or a residence.
Example: A person may not be prevented from purchasing or renting business or personal accommodation owned or controlled by the federal government because of his or her religious beliefs.
3. **Employment** An employer may not refuse to employ or continue to employ someone, or treat employees unequally.
Example: An airline company may not refuse to hire someone as a flight attendant because of his or her race.
4. **Employment applications and advertisements** These may not appear to exclude certain groups or individuals because of a prohibited ground of discrimination.
Example: A bank's job advertisement for tellers may not state that only women will be considered.
5. **Employee organizations** A person may not be hindered or prevented from belonging to an employee organization.
Example: A person may not be denied membership in the union of a railway company because of his or her ethnic origin.
6. **Employment policy** An employment policy or agreement may not deprive an individual or a group of individuals of employment opportunities.
Example: A telephone company may not have an employment policy that prohibits the employment of physically handicapped people.



7. **Equal wages** An employer may not in the same establishment have a difference in wages between male and female employees who are doing work of equal value. Value is defined as the skill, effort and responsibility required in the performance of the work and the conditions under which the work is performed. There should be basic equality of opportunity and pay for men and women.

Example: The federal government may not pay a category of employees largely composed of women less than another category of employees composed largely of men if the work is of the same value.

8. **Discriminatory notices** It is a discriminatory practice to publish or display before the public any notice, sign, symbol, emblem or other representation in which any of the prohibited grounds of discrimination is expressed or implied, or which encourages others to discriminate.

Example: An interprovincial trucking company may not post a sign reading "No one over 35 need apply".

9. **Hate messages** A person or group of persons may not use the telephone to expose a person or group of persons to hatred or contempt by identifying them with any of the nine prohibited grounds of discrimination.

Example: Pre-recorded telephone hate messages are prohibited under the new law.

This summary does not include certain exceptions to the prohibited grounds of discrimination. More detailed information about such exceptions will be found in the Act itself.

How the Commission can help you

If you believe that you are being discriminated against by a person or institution acting on behalf of a federal government department or agency, or a business or industry under federal jurisdiction, you may file a complaint by getting in touch with the Canadian Human Rights Commission at the postal address or telephone number given below.

Complaints may be filed by an individual or group of individuals, or the Commission may initiate complaints. Once a complaint is accepted, it will be investigated and a report will be made. Then, if necessary, the Commission may appoint a "conciliator" who will attempt to reach a settlement. If all else fails the Commission has authority to establish a Tribunal to inquire into the complaint and make a decision.

If the complaint is found to be substantiated the Tribunal may order that

- the discriminatory practice cease
- compensation be paid for any wages lost or expenses incurred, or for damage to the victim's feelings or self respect.

A special program, sometimes called affirmative action, may be ordered to equalize opportunity for a group that has suffered from discrimination in the past.

NOTE: In areas not under federal jurisdiction protection is given by provincial human rights laws. Each of the ten Canadian provinces has its own anti-discrimination laws which are broadly similar to the federal law.

**The Canadian Human
Rights Commission
Ottawa, Ontario K1A 1E1
(613) 995-1151
(collect calls will be accepted)**

La Loi canadienne sur les droits de la personne est une loi du Parlement fédéral du Canada.

Elle s'applique aux ministères et aux organismes du Gouvernement fédéral ainsi qu'aux entreprises industrielles et commerciales relevant de l'autorité fédérale comme les banques et les compagnies ferroviaires ou aériennes.

Elle concerne les politiques d'emploi de ces organisations et leurs rapports avec le public.

Elle nous protège contre neuf types de discrimination touchant:

1. la race
2. l'origine nationale ou ethnique
3. la couleur
4. la religion
5. l'âge
6. le sexe
7. la situation de famille
8. la situation d'une personne graciée après avoir été condamnée
9. la situation d'un handicapé sur le marché du travail

Ces neuf types de discrimination sont interdits dans les neuf domaines ci-dessous:

1. **La fourniture de biens et de services.** On ne peut refuser à quiconque la possibilité d'obtenir des biens ou des services.

Exemple: une banque ne peut pas refuser un crédit à une femme en invoquant son état de femme mariée.



2. **La possession ou location de logement.** On ne peut enlever à personne le droit de posséder ou de louer un commerce ou une résidence.

Exemple: on ne peut pas empêcher une personne d'acheter ou de louer des locaux, pour fins commerciales ou résidentielles, appartenant au Gouvernement fédéral ou contrôlés par lui, à cause des croyances religieuses de cette personne.

3. **L'emploi.** Les employeurs ne peuvent pas refuser d'employer ou de continuer à employer quelqu'un ni traiter injustement leurs employés.

Exemple: une compagnie aérienne ne peut pas refuser d'engager quelqu'un comme commis-saire de bord ou comme hôtesse, à cause de sa race.

4. **Les offres et demandes d'emploi.** Elles ne doivent en aucune façon exclure des groupes ou des personnes par suite d'une discrimination que la Loi interdit.

Exemple: si une banque cherche des personnes pour tenir sa caisse, ses annonces ne doivent pas spécifier que seules les candidatures de femmes seront prises en considération.

5. **Les associations d'employés.** Personne ne peut être empêché de faire partie d'une association de ce genre.

Exemple: l'appartenance au syndicat d'une entreprise ferroviaire ne peut pas être interdite pour raison d'origine ethnique.

6. **La politique d'emploi.** Les politiques et les ententes relatives à l'emploi ne doivent pas priver certains groupes, ni certaines personnes, du droit de solliciter un emploi.

Exemple: une compagnie de téléphone ne peut pas avoir une politique d'emploi excluant les handicapés.



7. **L'égalité des salaires.** Dans un établissement donné, l'employeur n'a pas le droit d'établir des différences de salaire entre les employés de sexe masculin et les employées de sexe féminin qui exécutent des fonctions équivalentes. Les critères permettant d'établir l'équivalence des fonctions sont: les qualifications, les efforts et les responsabilités requis pour faire le travail, compte tenu des conditions dans lesquelles le travail doit être effectué. Les possibilités doivent être égales pour les hommes et les femmes; tant en ce qui concerne le travail que le salaire.
Exemple: le Gouvernement fédéral ne peut pas payer moins cher une catégorie d'employés composée en grande partie de femmes, qu'une autre catégorie d'employés comprenant surtout des hommes, si la valeur du travail accompli est la même.
8. **Les avis discriminatoires.** C'est faire preuve de discrimination que de publier ou de mettre à la vue du public un avis, une enseigne, un symbole, un emblème ou tout autre écrit enfreignant la Loi canadienne sur les droits de la personne ou encourageant autrui à l'enfreindre.
Exemple: une entreprise de camionnage inter-provincial travaillant pour le Gouvernement fédéral ne peut pas afficher une pancarte se lisant: "Les personnes demandées ne doivent pas avoir plus de 35 ans."
9. **Les messages haineux.** Aucune personne ni aucun groupe n'a le droit d'employer le téléphone pour exposer une personne ou un groupe de personnes à des messages de haine ou de mépris que la Loi interdit.
Exemple: les messages de haine pré-enregistrés que l'on communique par téléphone sont interdits en vertu de la nouvelle Loi.

Le présent sommaire n'indique pas toutes les exceptions prévues en ce qui concerne les discriminations interdites. On trouvera des renseignements détaillés au sujet des exceptions dans la loi elle-même.

Voici comment la Commission canadienne des droits de la personne peut vous aider.

Si vous pensez que vous êtes l'objet d'une discrimination de la part d'une personne ou d'un organisme agissant au nom d'un ministère ou d'une agence du Gouvernement fédéral ou de la part d'une entreprise commerciale ou industrielle sous juridiction fédérale, vous pouvez porter plainte à la Commission canadienne des droits de la personne à l'adresse postale ou le no. de téléphone indiquée ci-dessous.

Les plaintes peuvent provenir de personnes ou de groupes. Elles peuvent également provenir de la Commission elle-même.

Lorsqu'une plainte sera acceptée, elle fera l'objet d'une enquête et un rapport sera rédigé. Ensuite, s'il le faut, la Commission pourra nommer un "conciliateur" qui s'efforcera de régler le problème. Si ces moyens ne suffisent pas, la Commission est autorisée à établir un Tribunal qui enquêtera sur la plainte formulée et qui prendra une décision.

Si la plainte est justifiée, le Tribunal peut ordonner que:

- la discrimination cesse
- des indemnités soient versées à la victime pour émoluments perdus, dépenses encourues ou préjudice moral.

Le Tribunal peut également ordonner la mise sur pied d'un programme spécial permettant d'égaliser les chances pour un groupe ayant été victime d'actes discriminatoires.

NOTE: Dans les domaines non soumis à la juridiction fédérale la protection est assurée par les lois provinciales sur les droits de la personne. Les dix provinces canadiennes ont toutes une loi anti-discrimination qui rappelle dans les grandes lignes la loi fédérale.

**Commission canadienne
des droits de la personne
Ottawa, Ontario K1A 1E1
(613) 995-1151
(Appels à frais virés acceptés)**

Loi canadienne sur les droits de la personne



la loi
fédérale
contre la
discrimination